



Caja Image_Collection Mix Subjects_Gettyimages

Gleichstellungs-
konzept der
FernUniversität
in Hagen
2025 – 2028

Gleichstellungs- konzept 2025-2028

Das Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen ist als autarkes und eigenständiges Dokument Teil B des Aktionsplans Gleichstellung der Strategie Chancengerechtigkeit der FernUniversität in Hagen und konkretisiert mit Bestandsaufnahme, Zielableitung und Maßnahmen die operationale Ebene des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter für die gesamte Hochschule. Es operationalisiert durch konkrete Maßnahmen für die gesamte Hochschule die Erreichung der im Rahmenplan festgelegten Gleichstellungsziele. Damit ergänzt es die Chancengerechtigkeitspläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen, welche Ziele und Maßnahmen für ihre jeweiligen Bereiche aufstellen.

Die Strategie Chancengerechtigkeit beinhaltet vier zentrale Handlungsfelder, welche für die gesamte Hochschule aufgestellt wurden und eine inhaltliche Rahmung aller Instrumente darstellen. Sie orientieren sich an rechtlich vorgegebenen Handlungsfeldern aus dem Bereich Gleichstellung und wurden für alle Diversitätskategorien angepasst und ergänzt. Die Handlungsfelder des Gleichstellungskonzepts sind also ebenfalls abgestimmt mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter und decken dabei alle Zielgruppen und Bedarfslfelder für Geschlechtergleichstellung an der Hochschule ab.

Das flexible Fonds-Modell

Das Gleichstellungskonzept beinhaltet **budgetierte Maßnahmen**, die für die gesamte Laufzeit aufgestellt sind, da sie wichtig für die Aufrechterhaltung wesentlicher Gleichstellungsaktivitäten sind. Zusätzlich werden **flexible Fonds** aufgestellt. Sie sind flexibel nutzbar und ermöglichen eine schnelle Reaktion auf Bedarfe und jährliche Ziele. Durch eine Mittelzuteilung aus Fonds (statt fest zugeteiltem Budget für vorab definierte Maßnahmen wie bisher) soll die Umsetzung kurzfristig geplanter Vorhaben schneller umsetzbar sein.

Die Fonds sind nicht einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet, sondern sind auf alle Handlungsfelder anwendbar. Das Gesamtbudget verteilt sich gleichmäßig auf alle Fonds. Sowohl Bereiche als auch Mitglieder der Hochschule können für die frei zur Verfügung stehenden Mittel aus den Fonds Anträge stellen und die Gleichstellungsakteurinnen der Hochschule können aus den flexiblen Mitteln weitere bedarfsgerechte Maßnahmen und Projekte entwickeln oder das Budget z.B. für thematische Veranstaltungen nutzen. So sind eine maximale Flexibilisierung und bedarfsgerechte Mittelnutzung gewährleistet.

Eine Übersicht des Budgets sowie eine nähere Beschreibung der Fonds befinden sich im Kapitel Finanzielle Ausstattung.

Die Datengrundlage der Bestandsaufnahme zu den einzelnen Handlungsfeldern – soweit in diesen eine statistische Erfassung möglich ist – stellen die Fact-Sheets dar, in denen zentrale Zahlen und Daten zur aktuellen Gleichstellungssituation gebündelt aufbereitet werden.

Auf Grundlage des aus den Fact-Sheets ermittelten Status quo werden Schwerpunkte für Zielsetzungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation in den einzelnen Handlungsfeldern abgeleitet.

Das Gleichstellungskonzept beinhaltet budgetierte und kostenneutralen **Maßnahmen**, die für die gesamte Laufzeit aufgestellt sind, da sie als wichtig für die Aufrechterhaltung wesentlicher Gleichstellungsaktivitäten erachtet werden. Des Weiteren werden pro Handlungsfeld **jährliche Maßnahmen** aufgestellt, die konkret und messbar in einem Jahr durchführbar sind. Somit ist ein kurzfristigeres Umsteuern möglich, falls nötig. Die Maßnahmen werden jährlich geprüft und auf die Zielerreichbarkeit hin evaluiert. Über den Stand der Umsetzung wird daraufhin an die Gleichstellungskommission und das Rektorat berichtet.

Die Handlungsfelder und ihre Fact-Sheets sowie Ziele und Maßnahmen werden im Folgenden dargelegt.

Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile weiblicher Studierenden zu erhöhen sowie in der Lehre und Beratungssettings ein empowerndes Klima für weibliche Studierende zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolventinnenanteil zu steigern. Dies kann von der Entwicklung gendersensibler Lehrformate und -didaktik bis zur Förderung von Gender in der Lehre reichen.

Bestandsaufnahme, Ziele und Maßnahmen



Bestandsaufnahme (Fact Sheet)

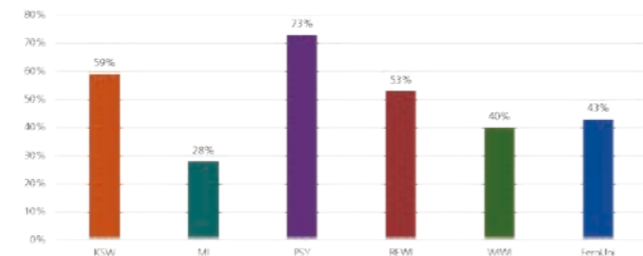


Abbildung 1: Frauenanteil an den Studienfachanfänger*innen WS 23/24 (%)

Im Wintersemester 23/24 waren insgesamt 43 % der Studienfachanfänger*innen der FernUniversität Frauen. Das sind 8 Prozentpunkte weniger als im WS 19/20 und 9 Prozentpunkte weniger als im WS 22/23. Es hat also eine Verringerung des Frauenanteils stattgefunden, die sich durch alle Fakultäten zieht. Den höchsten Frauenanteil hat die Fakultät für Psychologie mit 73 %, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 59 %. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät kommt auf 53 %, die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft auf 40 %. Den geringsten Frauenanteil weist mit 28 % die Fakultät für Mathematik und Informatik auf.

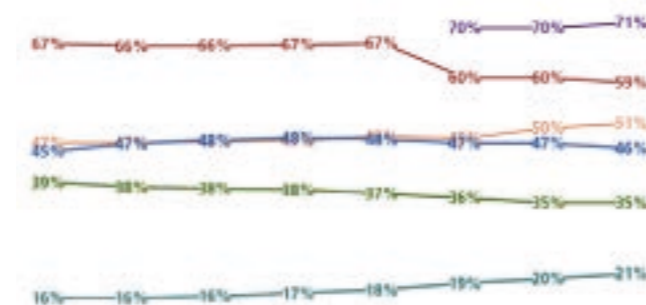


Abbildung 2: Frauenanteil an Studierenden im Zeitverlauf (%)

Der Frauenanteil unter den Studierenden lag im WS 23/24 bei insgesamt 46 %. Dies ist leicht niedriger als der NRW-Vergleichswert von 48 %.

Im Zeitverlauf zeigt sich ein leichter Abfall des steigenden Trends. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften verliert mit 59 % einen Prozentpunkt, die Fakultät für Psychologie steigert den Frauenanteil um einen Prozentpunkt auf 71 %, ebenso die Rechtswissenschaftliche Fakultät mit 51 %. Dies ist ein Anstieg von den 47 % der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in 2009. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft kommt auf einen Frauenanteil von 35 %, geringer als 39 % in 2009. Die Fakultät für

Mathematik und Informatik konnte ihren Frauenanteil an den Studierenden von 16 % in 2009 auf 21 % steigern. Das der Frauenanteil insgesamt leicht sinkt, ist keiner einzelnen Fakultät zuzuordnen, sondern ist auf kleinere Verluste in vielen Bereichen zurückzuführen. Es wird abgewartet werden müssen, ob sich der Frauenanteil wieder stabilisiert.

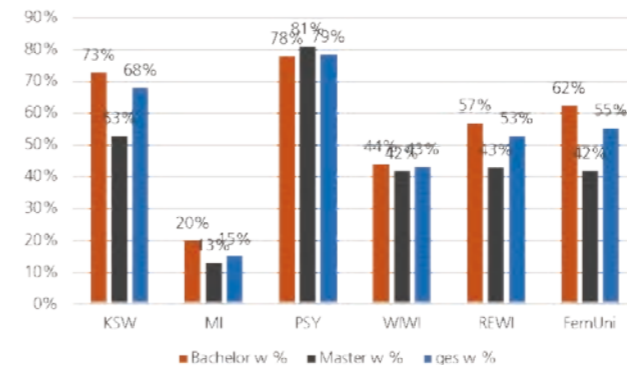


Abbildung 3: Frauenanteil an den Absolvent*innen Prüfungsjahr 2023 (%)

In 2023 waren insgesamt 55 % der FernUni-Absolvent*innen weiblich, ein Prozentpunkt weniger als im Jahr zuvor. Es ist ein pandemie-bedingter Effekt zu vermuten. Darunter sind 62 % Frauen an den Bachelor-Abschlüssen und 42 % Frauen an den Master-Abschlüssen. Frauen sind bei den Bachelorabschlüssen somit gut vertreten und erfolgreich im Bezug auf den Abschluss ihres Studiums. Leider sind sie aber seltener unter den Master-Absolvent*innen vertreten.

Der höchste Frauenanteil ist an der Fakultät für Psychologie, mit insgesamt 79 % vertreten, 3 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor. Darunter entfällt ein Frauenanteil von 78 % auf Bachelor-Abschlüsse und 81 % auf Master-Abschlüsse. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften weist einen Absolventinnenanteil von 68 % auf, 3 Prozentpunkte weniger als in 2022. 73 % Frauenanteil entfallen auf die Bachelor-Abschlüsse, 53 % auf die Master-Abschlüsse. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät kommt auf insgesamt 53 %, das sind ganze 9 Prozentpunkte weniger als 2022. 57 % Frauenanteil entfallen auf die Bachelor-Abschlüsse, 43 % Frauenanteil auf die Master-Abschlüsse. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat einen Absolventin-

nenanteil von insgesamt 43 %, 3 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. 44 % entfallen auf die Bachelor-Abschlüsse, 42 % auf die Masterabschlüsse. Die Fakultät für Mathematik und Informatik weist mit 15 % den geringsten Absolventinnenanteil auf, dies sind 2 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. 20 % beträgt dort der Frauenanteil an den Bachelor-Abschlüssen, 13 % an den Master-Abschlüssen.



Zielableitung und Maßnahmen

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Honorierung von Genderinhalten in der Lehre	Genderforschung ist an der FernUniversität nicht institutionell verankert, es besteht kein Forschungsbereich dazu. Genderinhalte in Forschung und Lehre sind jedoch ein Bestandteil exzellenter Forschung und Lehre. Um Genderinhalte in Lehre und Forschung zu stärken und sichtbarer zu machen, wird ein Preis für herausragende Abschluss- und Qualifikationsarbeiten mit Gender-Bezug (3 Linien: B.A./M.A./Dissertation) ausgelobt.	Referat Chancengerechtigkeit	2000 EUR / Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)
Honorierung von Genderinhalten in der Lehre	Genderforschung ist an der FernUniversität nicht institutionell verankert, es besteht kein Forschungsbereich dazu. Genderinhalte in Forschung und Lehre sind jedoch ein Bestandteil exzellenter Forschung und Lehre. Um Genderinhalte in der Lehre zu stärken und sichtbarer zu machen, wird ein Lehrpreis für herausragende Lehrveranstaltungen mit Genderbezug ausgelobt.	Referat Chancengerechtigkeit	3000 EUR / Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Stärkung, Sensibilisierung und zielgruppenspezifische Ansprache von Studentinnen	Der Studentinnenanteil in einigen Fakultäten und Fachdisziplinen ist unterhalb der Parität. Außerdem gilt es, den Studentinnenanteil auch zukünftig zu stabilisieren. Daher sollen Studentinnen gezielt angesprochen werden. Studentinnen und potenzielle Studentinnen sollen mit gezielten Veranstaltungen in ihren spezifischen Bedürfnissen angesprochen werden. Dazu werden außercurriculare Veranstaltungen mit Bezug zu Gender oder Gleichstellung (z.B. Girl's and Boy's Day, Hackercamps, Frauen in MINT) angeboten, welche sensibilisieren und stärken sollen. Die Maßnahme stellt sicher, dass bereits etablierte Formate sowie neue Formate auch weiterhin fortgeführt werden können und mit einem Budget ausgestattet sind.	Referat Chancengerechtigkeit	2600 EUR/Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)
Unterstützung von Studentinnen mit besonderer Belastung	Die Studierenden der FernUniversität sind im Durchschnitt und fakultätsübergreifend älter als Studierende an Präsenzuniversitäten. Damit einhergehend haben sie häufiger Sorgerepflichtungen neben dem Studium. Die FernUniversität bietet mehrere Peer-Mentoring-Linien für verschiedene Zielgruppen mit besonderen Herausforderungen an. Zwei neue Programmlinien mit Gleichstellungsbezug werden eingerichtet, zum einen ein Peer-Mentoring für Studierende mit Care-Verpflichtungen sowie ein Peer-Mentoring Studentinnen in MINT-Fächern .	Konzeptentwicklung Referat Chancengerechtigkeit, Umsetzung wird noch abgestimmt	5000 EUR/Jahr (Fonds zum Ausgleich für besondere Belastungen)

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Unterstützung von Studentinnen mit besonderer Belastung	Die Studierenden der Fern-Universität sind im Durchschnitt und fakultätsübergreifend älter als Studierende an Präsenzuniversitäten. Damit einhergehend haben sie häufiger Sorgerepflichtungen neben dem Studium. Um den einigermaßen guten Absolventinnen Anteil und den Status Quo aufrechtzuerhalten und im besten Fall zu verbessern, sollen Studentinnen mit verschiedenen Lebenssituationen unterstützt werden. Daher sollen einheitliche Regelungen und Transparenz bei Nachteilsausgleichen im Mutterschutz und familienfreundliche Regelungen bei Prüfungs- und Präsenzveranstaltungen geschaffen werden.	Fakultäten, Studierendenberatung, Familien-Service, Campusstandorte	kostenneutral
Unterstützung von Studentinnen mit besonderer Belastung	Um der besonderen Situation von Studentinnen mit besonderen Belastungen (z.B. Sorgerepflichtungen) gerecht zu werden, soll die Sichtbarkeit von Beratungsangeboten für Studentinnen erhöht werden.	Studierendenberatung, FamilienService, Campusstandorte, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	kostenneutral
Projekte zur Stärkung/ Unterstützung der Zielgruppe Studentinnen ermöglichen	Hochschulangehörige werden mit einer Informationskampagne fortlaufend darauf hingewiesen, dass eine Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf zum Ausgleich besonderer Belastungen zur Unterstützung von Studentinnen mit besonderen Belastungen aus dem Fonds möglich ist.	Referat Chancengerechtigkeit	22.500 EUR/Jahr (Fonds zum Ausgleich für besondere Belastungen)

Das Handlungsfeld Personal umfasst alle Beschäftigten an der FernUniversität. Dies schließt technische Mitarbeiter*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf allen Qualifikationsstufen – von Auszubildenden bis Professor*innen ein. Zu unterscheiden ist in diesem Handlungsfeld zwischen Maßnahmen, die bspw. die Herstellung von Geschlechterparität bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren fokussieren (Frauenquoten), Maßnahmen zur Verbesserung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. Spitzenpositionen in der Forschung, Leitungspositionen in Forschung und Verwaltung etc.), Maßnahmen, die zur Sensibilisierung aller, insbesondere von einstellenden Stellen und Vorgesetzten beitragen sowie Maßnahmen, die zu einem diskriminierungsarmen Arbeitsumfeld beitragen sollen. Mitarbeiterinnen sollen in ihrer Karriereentwicklung unterstützt und gefördert werden, gezielt den in Bereichen, in denen Sie unterrepräsentiert. Darüber hinaus sollen Mitarbeiterinnen auch in den Bereichen angemessen gefördert und unterstützt werden, die als „typische Frauenberufe“ häufig außerhalb des Blickfeldes liegen. Da das Handlungsfeld sehr umfangreich ist, ist es unterteilt in: Professuren, nichtwissenschaftliche Mitarbeitende, wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Personalentwicklung.

Handlungsfeld Personal



knape_E+ Gettyimages

Unterkategorie Professuren

Bestandsaufnahme (Fact Sheet)

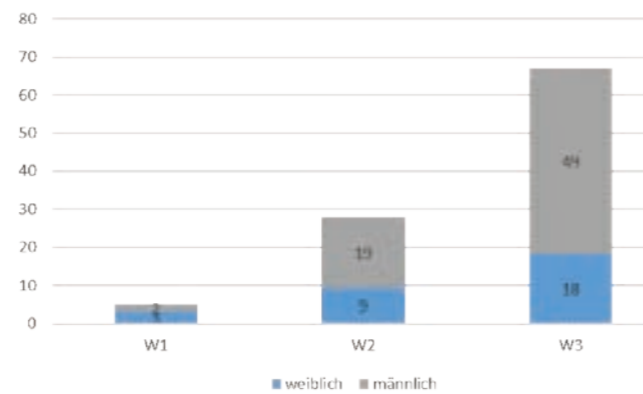


Abbildung 4: Zusammensetzung der Professuren 2023

In absoluten Zahlen zeigt sich, dass sich die Professor*innenschaft in 2023 aus 30 Professorinnen und 80 Professoren zusammensetzte. Mehrheitlich bestehen diese aus W3-Professuren, die jedoch einen niedrigeren Frauenanteil aufweisen, als die W2-Professuren. Das Geschlechterverhältnis auf den W1-Professuren ist fast ausgeglichen (2 Männer, 3 Frauen). Die insgesamt geringe Anzahl an Professuren macht noch einmal deutlich, dass auch unter Beachtung von frei werdenden Professuren stark auch die Einhaltung der Berufungsquote (Abbildung 6) geachtet werden muss, damit der Frauenanteil nicht noch weiter sinkt.

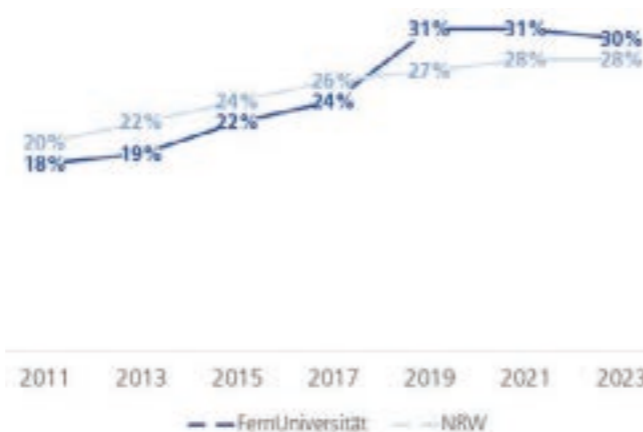


Abbildung 5: Frauenanteil (%) an den Professuren im Zeitverlauf und NRW-Vergleich

In 2023 waren 30 % der Professuren von Frauen besetzt, dies ist ein Anstieg von 18 % in 2011. Der Professorinnenanteil liegt somit leicht über dem NRW-Schnitt von 28 % und damit in der Spitzengruppe des CEWS-Hochschulrankings. Es zeigt sich, dass die Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils seit dem ersten Gleichstellungskonzept ihre Wirkung gezeigt haben. Nach wie vor gibt es aber große Fakultätsunterschiede und eine Parität ist ebenfalls noch nicht gegeben. Durch die insgesamt geringe Anzahl von Professuren besteht auch das Risiko, dass

beim Weggang einer Professorin der Frauenanteil stark sinkt. Zudem ist anzumerken, dass aktuell keine Vollprofessur mit einer Gender-Denomination besteht.

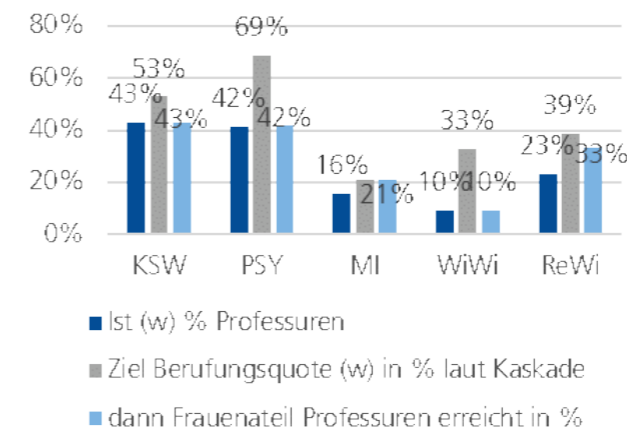


Abbildung 6: Frauenanteile an den Professuren und Berufungsquote je Fakultät

Den höchsten Frauenanteil an den Professuren weisen die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 43 % und die Fakultät für Psychologie mit 42 % auf. Wenn diese Fakultäten ihre qua Kaskade festgelegte Berufungsquote von 53 % bzw. 69 % einhalten, können sie diesen Frauenanteil halten. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfügt mit 10 % über den geringsten Frauenanteil. Selbst wenn sie ihre Berufungsquote von 33 % einhält, werden lediglich 10 % erreicht, es müssten also noch einmal mehr Frauen berufen werden, um den Anteil effektiv zu steigern. Mit 16 % verfügt die Fakultät für Mathematik und Informatik über den zweitniedrigsten Frauenanteil an den Professuren. Bei der Einhaltung der Berufungsquote von mindestens 21 % kann sie den Frauenanteil auf 21 % erhöhen. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät liegt mit einer Frauenquote von 23 % an den Professuren im Mittelfeld. Erreicht sie die Berufungsquote von mindestens 39 %, so kann sie den Frauenanteil auf 33 % erhöhen. Insgesamt weist keine Fakultät eine Parität auf, weswegen ein Fokus bei zukünftigen Berufungen auf mehr Professorinnen gelegt werden muss.

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Steigerung des Frauenanteils von Professorinnen	An einigen Fakultäten sind Professorinnen unterrepräsentiert. Jede Fakultät muss ihre Berufungsquote einhalten, um ihren Frauenanteil halten oder erhöhen zu können. Die Berufungsquoten, wie in den Chancengerechtigkeitsplänen (Gleichstellungsplänen) der Fakultäten festgehalten, sollen überprüft werden, ein Monitoring der Berufungsquoten wird dazu durchgeführt.	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat	kostenneutral
Steigerung des Frauenanteils von Professorinnen	An einigen Fakultäten sind Professorinnen unterrepräsentiert. Um den Frauenanteil zu steigern aber auch um das Ziel der Einhaltung der Berufungsquote erreichen zu können, findet ein Projekt zur proaktiven Rekrutierung von Professorinnen statt. Das Projekt ist an der Gleichstellungsstelle angesiedelt. Die im Projekt erarbeiteten Ergebnisse werden verstetigt und monitort.	Projekt Gleichstellungsstelle	kostenneutral
Steigerung des Frauenanteils von Professorinnen	An einigen Fakultäten sind Professorinnen unterrepräsentiert. Um den Frauenanteil zu steigern, aber auch um das Ziel der Einhaltung der Berufungsquote erreichen zu können, wurde ein Leitfaden zu gendersensiblen Berufungsverfahren erstellt. Der Leitfaden soll allen Bereichen bekannt gemacht werden und ein Verfahren zu dessen Berücksichtigung in Berufungsverfahren erstellt werden.	Gleichstellungsstelle, Dez. 3.5	kostenneutral

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe Professorinnen ermöglichen	Hochschulangehörige werden mit einer Informationskampagne fortlaufend darauf hingewiesen, dass eine Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projektopf zur Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung von Professorinnen möglich ist. Dies kann insbesondere eine Einzelförderung im Sinne des Ausgleichs von Gremienarbeit sein.	Referat Chancengerechtigkeit	22.500 EUR/Jahr (Fonds zum Ausgleich für besondere Belastungen)

Unterkategorie wissenschaftliche Beschäftigte

Bestandsaufnahme (Fact Sheet)

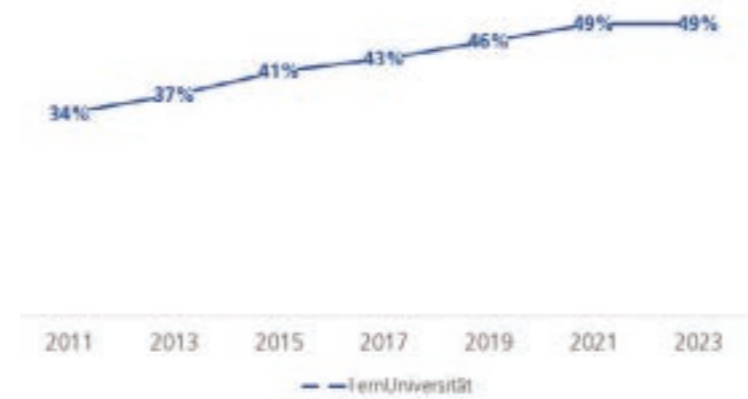


Abbildung 7: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal im Zeitverlauf (%)

Beim wissenschaftlichen Personal konnte die FernUniversität ihren Frauenanteil von 43 % in 2011 auf 49 % in 2023 erhöhen, was über dem NRW-Schnitt von 44 % liegt. Damit erreicht die FernUniversität im Hochschulranking des CEWS die Spitzengruppe. Diese Zahlen sind je Fakultät und Beschäftigungsart aber noch einmal stark unterschiedlich ausgeprägt.

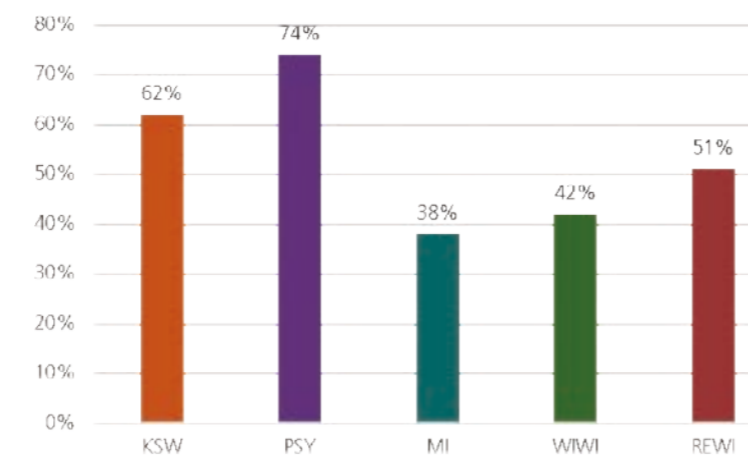


Abbildung 8: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Fakultäten in 2023 (%)

Die Fakultät für Psychologie hat mit 74 % den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 62 %. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät kommt mit 51 % Frauenanteil leicht über die Parität. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 42 % und an der Fakultät für Mathematik und Informatik schließlich 38 %.

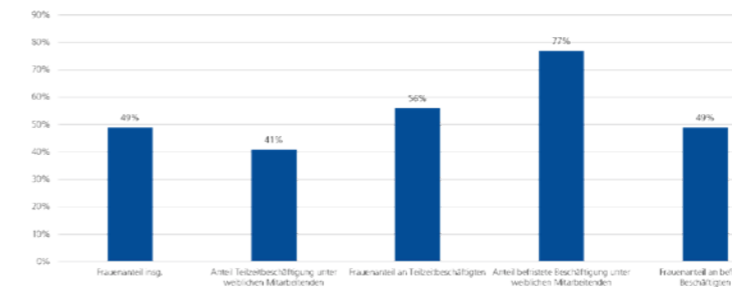


Abbildung 9: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und Beschäftigungsart 2023 (%)

41 % des weiblichen wissenschaftlichen Personals arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 56 % Frauen. 77 % des weiblichen wissenschaftlichen Personals sind befristet beschäftigt. Von allen befristet Beschäftigten sind 49 % Frauen.



Eugene Mymrin_Moment_Gettyimages

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Stärkung des weiblichen akademischen Mittelbaus	Frauen im Wissenschaftssystem gehen auf der sogenannten Leaky Pipeline verloren. Dies ist auch für die FernUniversität nachgewiesen. Zwar sind mittlerweile knapp die Hälfte des wissenschaftlichen Personals weiblich, dafür auf Professuren aber wesentlich seltener vertreten. Auch sind diese Zahlen je Fakultät und Beschäftigungsart aber noch einmal stark unterschiedlich ausgeprägt. Insgesamt stagniert der Anteil an Frauen am akademischen Mittelbau. Ein Grund dafür ist die hohe Belastung in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase, welche oftmals auf die Familiengründungsphase trifft. Daher sollen Veranstaltungen für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen entstehen, welche sie mit Informationen und Support stärken (z.B. Netzwerkveranstaltungen, Informationsveranstaltungen). Die Maßnahme stellt sicher, dass bereits etablierte Formate aber auch neue Formate auch weiterhin fortgeführt werden können und mit einem Budget ausgestattet sind.	Referat Forschungs- und Graduiertenservice	2600 EUR/Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)
Stärkung des weiblichen akademischen Mittelbaus	Frauen im Wissenschaftssystem gehen auf der sogenannten Leaky Pipeline verloren. Dies ist auch für die FernUniversität nachgewiesen. Damit stagniert der Anteil an Frauen am akademischen Mittelbau. Ein Grund dafür ist die hohe Belastung in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase, welche oftmals auf die Familiengründungsphase trifft. Daher sollen digitale Räume für gegenseitigen Support und Solidarisierung von Wissenschaftlerinnen unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Belange eingerichtet werden.	Referat Chancengerechtigkeit	kostenneutral

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Unterstützung/Haltung des weiblichen akademischen Mittelbaus	Frauen im Wissenschaftssystem gehen auf der sogenannten Leaky Pipeline verloren. Dies ist auch für die FernUniversität nachgewiesen. Damit stagniert der Anteil an Frauen am akademischen Mittelbau. Ein Grund dafür ist die hohe Belastung in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase, welche oftmals auf die Familiengründungsphase trifft. Daher sollen Bedarfe für Unterstützungsstrukturen und Rahmenbedingungen erhoben werden, in der Form strukturierter Gespräche.	Prorektorat, Referat FGS	kostenneutral
Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe weibliche wissenschaftliche Beschäftigte ermöglichen	Hochschulangehörige werden mit einer Informationskampagne fortlaufend darauf hingewiesen, dass eine Beantragung von Projekt- und Fördermitteln aus dem Fonds zur Unterstützung der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen möglich ist. Diese sollen insbesondere das Bedarfsspektrum der Reduzierung von Arbeitsbelastung und Förderung in der Promotion oder Habilitation umfassen, sofern nicht bereits durch andere Fördermöglichkeiten abgedeckt.	Referat Chancengerechtigkeit	9.000 EUR/Jahr (Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung)

Unterkategorie nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Bestandsaufnahme (Fact Sheet)

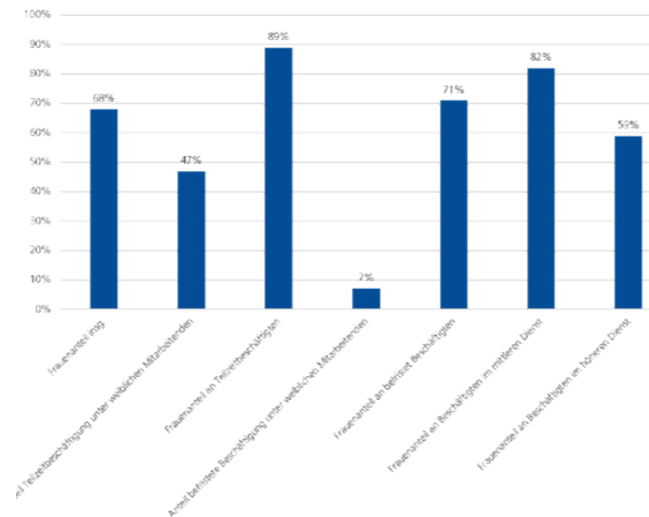


Abbildung 10: Frauenanteil und Beschäftigungsart an MTV 2023 (%)

Von 64 % in 2017 auf 68 % konnte der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal erhöht werden, was leicht unter dem NRW-Schnitt von 69 % liegt. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den weiblichen Mitarbeitenden beträgt dabei 47 %. Von allen Teilzeitbeschäftigten hingegen sind ganze 89 % Frauen. Der Anteil an befristet Beschäftigten unter den weiblichen Mitarbeitenden liegt bei 7 %, von allen befristet Beschäftigten sind 71 % Frauen. Der Frauenanteil an Beschäftigten im Äquivalent zum mittleren Dienst beträgt 82 %. Im Äquivalent zum höheren Dienst arbeiten 59 % Frauen.

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Stärkung, Partizipation und Sensibilisierung des nichtwissenschaftlichen Personals	Es sollen niedrigschwellige Veranstaltungsangebote für alle Beschäftigten stattfinden. Diese sollen insbesondere auf die Situation der weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten eingehen. Daher sollen in Zukunft mehr zu Aktionstage, Lesungen und interessante Veranstaltungsformate angeboten werden. Ein Themenspektrum von finanzieller Unabhängigkeit bis Altersvorsorge (unter dem Gesichtspunkt häufiger Teilzeitarbeit) soll dabei bedient werden. Die Maßnahme stellt sicher, dass bereits etablierte Formate aber auch neue Formate auch weiterhin fortgeführt werden können und mit einem Budget ausgestattet sind.	PE, Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle	2600 EUR/Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)
Stärkung weiblicher nichtwissenschaftlicher Beschäftigter	Zur Stärkung der weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sollen Vernetzungs- und Austauschangebote geschaffen werden. Dazu sollen (digitale) Räume für gegenseitigen Support und Solidarisierung von weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Belange geschaffen werden. Dazu gehört auch eine Stärkung des Sekretariatsnetzwerkes.	Referat Chancengerechtigkeit	kostenneutral
Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe weibliche nichtwissenschaftliche Beschäftigte ermöglichen	Hochschulangehörige werden mit einer Informationskampagne fortlaufend darauf hingewiesen, dass eine Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf aus dem Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte zur Unterstützung weiblicher nichtwissenschaftlicher Beschäftigter möglich ist.	Referat Chancengerechtigkeit	35.000 EUR/Jahr (Förder- und Projekttopf Gleichstellungsbezogene Projekte)

Unterkategorie Personalentwicklung

Bestandaufnahme (Fact Sheet)

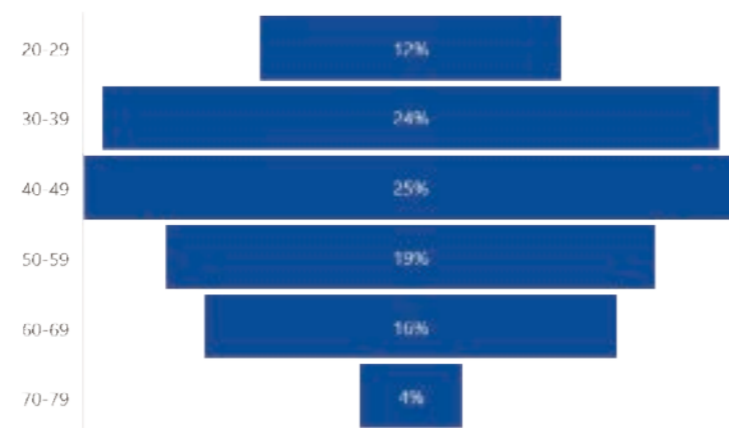


Abbildung 11: Altersstruktur Beschäftigte 2023

Die Altersstruktur der Beschäftigten der FernUniversität kann Hinweise auf mögliche Bedarfe hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit geben.

Die meisten Beschäftigten sind zwischen 30 und 49 Jahre alt. Sie befinden sich also in der sogenannten „Rush-Hour des Lebens“, einer Zeit mit Familienverantwortung für Kinder aber auch teils für zu pflegende Angehörige.

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Fortbildung und Sensibilisierung des gesamten Personals	Das Personal soll die Möglichkeit haben, sich zu Gleichstellungsthemen fortzubilden und sensibilisieren zu können. Daher sollen Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen niedrigschwellig und attraktiv gestaltet und angeboten werden.	OE/PE	Kostenneutral, sich eventuell ergebende budgetrelevante Maßnahmen werden aus der Reserve gedeckt.
Karriereentwicklung des weiblichen Personals geschlechtergerecht gestalten	Um eine gleichstellungssensible Karriereentwicklung des weiblichen Personals zu gewähren, sollen Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereplanung nicht für Führungspersonal entwickelt werden. Dazu können Rahmenbedingungen zu Führung in Teilzeit und Ermöglichung von TZ-Professuren/Tandem zählen.	ZHV, Referat Chancengerechtigkeit	kostenneutral
Geschlechtergerechte Rekrutierung von Personal	Die Rekrutierung und Einstellung von Personal soll geschlechtergerecht sein. Während Berufungsverfahren bereits genauer betrachtet werden, geschieht dies für alle anderen Einstellungsverfahren noch nicht. Jedoch sind auch hier im Sinne einer geschlechtergerechten Rekrutierung Kennzahlen nötig. Daher soll ein Monitoring des allgemeinen Rekrutierungs- und Einstellungsverfahrens unter Gleichstellungsaspekten erarbeitet und umgesetzt werden.	Referat Chancengerechtigkeit	kostenneutral
Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Personalentwicklung unter Gleichstellungsaspekten ermöglichen	Hochschulangehörige werden mit einer Informationskampagne fortlaufend darauf hingewiesen, dass eine Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf aus dem Fonds zur Unterstützung der Karriereentwicklung von weiblichem Personal möglich ist.	Referat Chancengerechtigkeit	9.000 EUR/Jahr (Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung)

Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung und (akademische) Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovendinnen und Postdoktorandinnen. Promovendinnen sollen durch passgenaue Maßnahmen unterstützt werden und so zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen. Weiter sollen genderbezogene Forschungsinhalte gefördert werden. Genderdimensionen verstärkt in die Forschung einfließen zu lassen, soll dazu beitragen, sichtbar zu machen, dass diese unbedingt als Qualitätsmerkmal verstanden werden.

Unterkategorie Forschung

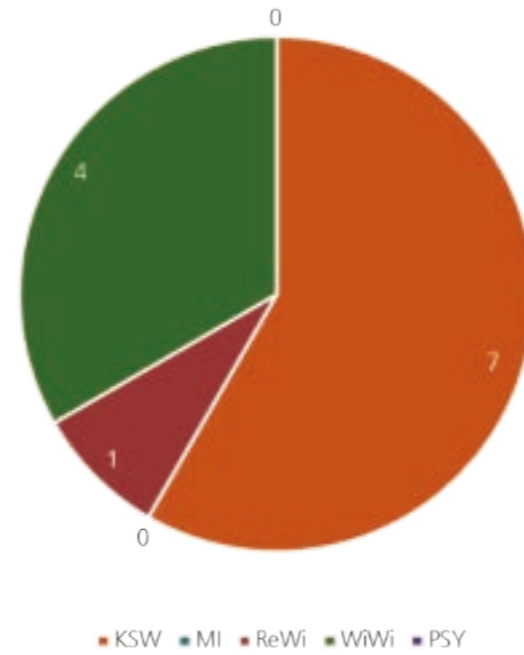


Abbildung 12: Anträge in der GSK-Maßnahme „Genderforschung“ 2019-2023

Im Gleichstellungskonzept 2019-2024 wurde die Maßnahme „Genderforschung“ eingeführt, welche die Beantragung von Forschungsförderung für Genderforschungsprojekte ermöglichte. Im Zeitraum 2019-2023 wurde die Maßnahme insgesamt 12 Mal (22 Mal bis Frühjahr 2024) in Anspruch genommen. Davon entfallen mit sieben geförderten Genderforschungsprojekten die meisten Inanspruchnahmen auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wurde vier Mal gefördert. Eine Förderung ging an die Rechtswissenschaftliche Fakultät. Aus der Fakultät für Psychologie als auch aus der Fakultät für Mathematik und Informatik wurden keine Anträge auf Genderforschungsförderung gestellt.

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Genderforschung stärken und erhöhen	Geschlechterforschung ist an der FernUniversität nicht institutionell verankert. Zur Unterstützung von Geschlechterforschenden und zur Erhöhung der Genderforschung wird daher eine Forschungsförderung für Genderforschungsprojekte mit einer Ausstattung von insg. 55.000 EUR/Jahr angeboten.	Referat FGS	55.000 EUR/Jahr (Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung)
Genderforschung stärken und erhöhen	Genderforschung ist an der FernUniversität nicht institutionell verankert, es besteht kein Fachbereich dazu. Um Genderinhalte in der Forschung zu stärken und sichtbarer zu machen, wird ein jährlicher Forschungspreis für herausragende Genderforschung ausgelobt.	Referat Chancengerechtigkeit	8.000 EUR/Jahr (Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung)
Mehr Sichtbarkeit für Forschung von Wissenschaftlerinnen schaffen	Frauen sind beim wissenschaftlichen Personal an der FernUniversität unterrepräsentiert und gehen in der Leaky Pipeline häufiger verloren. Zur Sichtbarmachung der Forschung von Frauen , sollen sie in der Forschungsberichterstattung in den verschiedenen Kanälen gezielt berücksichtigt werden (Fernglas, regelmäßige Berichterstattung...).	Pressestelle	kostenneutral

Unterkategorie
(akademische)
Karriereentwicklung

Bestandsaufnahme (Fact Sheet)

Anteil Frauen Promovierende	
FernUni Hagen	36,64%
Öfftl. Unis NRW	46,16%

Abbildung 13: Frauenanteil Promovierende FernUniversität und NRW

Knapp 37 % der Promovierenden der FernUni-versität sind Frauen, weit unter dem NRW-Schnitt von 46 %. Ein näherer Blick in die nachfolgende Abbildung differenziert nach Fakultäten und absoluten Zahlen.

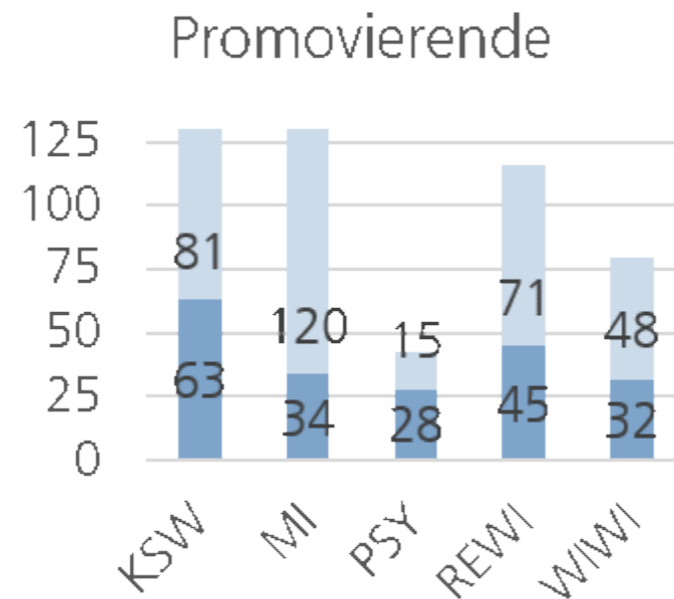


Abbildung 14: Zusammensetzung der Promo-vierenden nach Fakultät in absoluten Zahlen 2022

In 2022 waren laut Studierendenstatistik 202 Frauen und 335 Männer zur Promotion an der FernUniversität eingeschrieben. Davon waren die höchsten Frauenanteile der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften (Frauenanteil von 44 %) sowie der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (Frauenanteil von 39 %) zugeordnet. Die wenigsten Promotionsstudierenden waren an der Fakultät für Psychologie eingeschrieben, welche dabei dennoch den höchsten Frauenanteil, nämlich 65 % aufweist. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat einen Frauenanteil von 40 % unter den Promovierenden und die Rechtswissenschaftliche Fakultät von 39 %. Gleichzeitig liegt jede Fakultät unter der anzuzielenden Kaskadenquote und muss den Frauenanteil erhöhen.

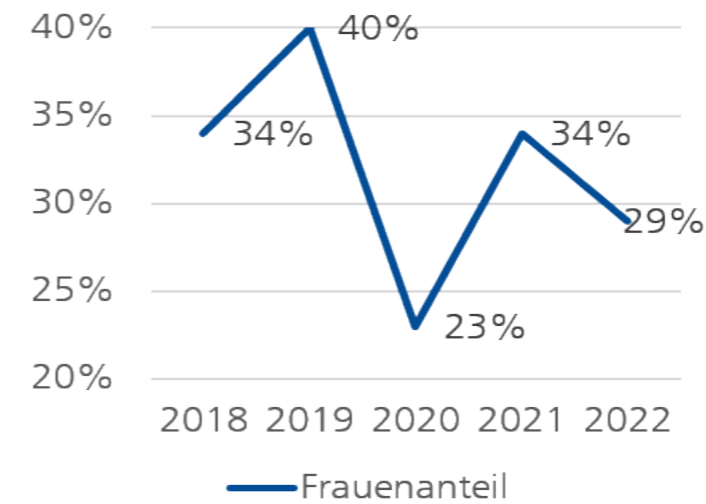


Abbildung 15: Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen im Zeitverlauf in %

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in 2022 lag insgesamt bei 29 %, weit unter dem NRW-Schnitt von 44 %. Damit ist die FernUniversität auch in der Schlussgruppe im CEWS-Hochschulranking. Die Zeitverlaufsbetrachtung weist große Schwankungen auf, von 40 % in 2019 über 23 % in 2020. Dies ist auf die sehr geringe Anzahl jährlicher abgeschlossener Promotionen zurück zu führen. Hier muss also die Anzahl insgesamt erhöht werden um dabei auch den Frauenanteil zu erhöhen.

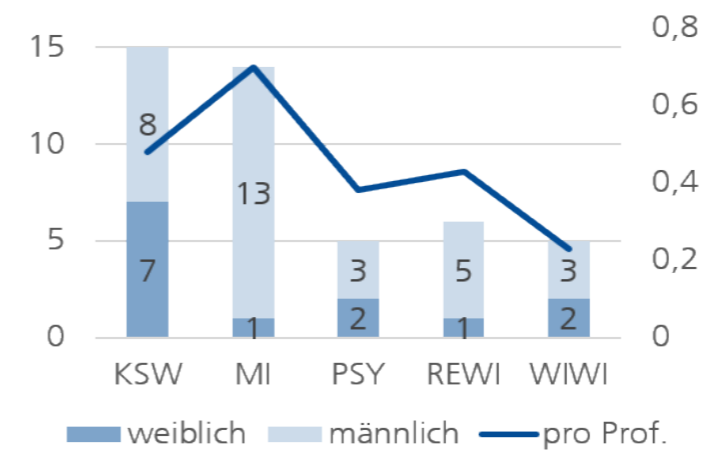
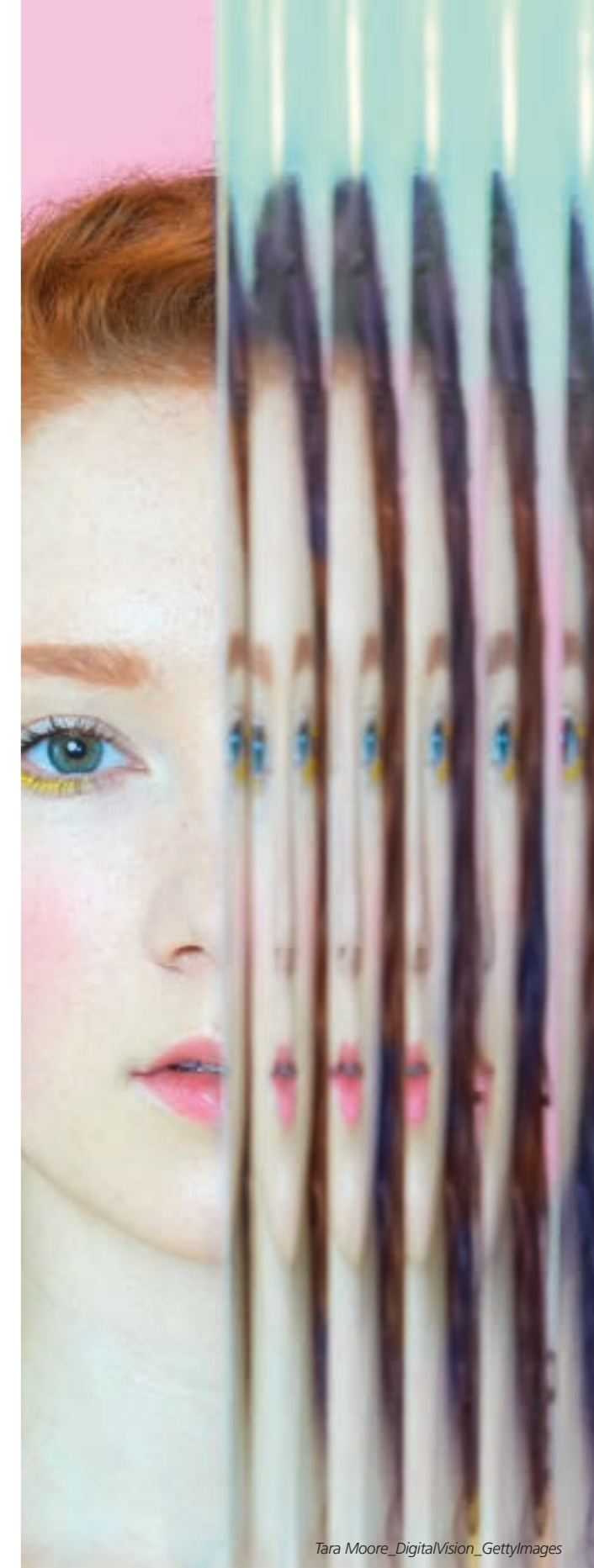


Abbildung 16: Zusammensetzung der abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten in absoluten Zahlen 2022

Ebenso wie die meisten Promotionsstudierenden haben die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie die Fakultät für Mathematik und Informatik die höchste Anzahl an Promotionen. Ersterer haben dabei auch den höchsten Frauenanteil von 46 %, letztere dabei den geringsten Frauenanteil von 7 %. Die Fakultät für Psychologie kommt auf 40 % Frauenanteil, ebenso wie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. 17 % Frauen an den abgeschlossenen Promotionen sind an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zu verzeichnen. Gleichzeitig liegt jede Fakultät unter der anzuzielenden Kaskadenquote und muss den Frauenanteil erhöhen.



Tara Moore_DigitalVision_GettyImages

Klaus Vedfelt_DigitalVision_GettyImages

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Mehr abgeschlossene Promotionen von Frauen	Frauen sind unter Promotionsstudierenden, abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an der FernUniversität unterrepräsentiert. Sie nehmen seltener eine Promotion auf und brechen diese häufiger ab. Um sie in der Qualifikationsphase unterstützen zu können, soll die Mittelbaubefragung sowie NACAPS zur systematischen Erfassung struktureller Barrieren/Ausstieggründe von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase nach Geschlecht ausgewertet werden. Aus den Ergebnissen werden Handlungsableitungen erfasst und diese in Form von Round Tables oder Workshops für die gesamte Hochschule diskutiert.	Referat FGS, Referat Chancengerechtigkeit / Prorektor	kostenneutral
Mehr abgeschlossene Promotionen von Frauen	Frauen sind unter Promotionsstudierenden, abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an der FernUniversität unterrepräsentiert. Sie nehmen seltener eine Promotion auf und brechen diese häufiger ab. Um Barrieren und Ausstiegsgründe zu erfahren, soll ein Monitoring zur Länge der Promotion sowie Art und Laufzeit der Verträge bzw. Promotionsart stattfinden.	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat	kostenneutral
Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase	Im Onboarding-Prozess von Professor*innen wird auf den von der Gleichstellungsstelle entwickelten Kodex gute Arbeit hingewiesen, welcher Arbeits- und Betreuungsverhältnisse regelt.	ZHV, Prorektor, FGS	kostenneutral

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase	Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs geht auf der sogenannten Leaky Pipeline verloren. Daher sollen Veranstaltungen für die Zielgruppe weiblicher Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase entstehen, welche die Zielgruppe mit Informationen und Support stärken. Die Maßnahme stellt sicher, dass bereits etablierte Formate aber auch neue Formate auch weiterhin fortgeführt werden können und mit einem Budget ausgestattet sind.	Referat FGS, Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle	2.600 EUR/Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)
Stärkung/Unterstützung von weiblichen PostDocs	Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase geht auf der sogenannten Leaky Pipeline verloren. Daher wird eine PostDoc-Förderung in Form eines Sachkostenbudgets für weibliche PostDocs mit einem Umfang von 3 Förderungen pro Jahr à 10.000 EUR eingerichtet.	Referat FGS	30.000 EUR/Jahr (Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung)
Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase ermöglichen	Hochschulangehörige werden mit einer Informationskampagne fortlaufend darauf hingewiesen, dass eine Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf des Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen möglich ist.	Referat Chancengerechtigkeit	9.000 EUR/Jahr (Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung)

Handlungsfeld Institutionalisierung

Im Handlungsfeld Institutionalisierung werden Ziele festgelegt, die dazu beitragen, die FernUniversität in Hagen zu einem diskriminierungsfreien Raum für alle zu machen, indem Gleichstellung als Querschnittsaufgabe institutionell verankert wird und ein aktiver Beitrag zu einer geschlechtergerechten Universitätskultur geleistet wird. Dies umfasst neben einer geschlechtersensiblen Haltung und Willkommenskultur ebenso den physischen und digitalen Raum der Universität, die Organisation der Universität sowie Netzwerke und Kooperationen.

Bestandsaufnahme (Fact-Sheet)

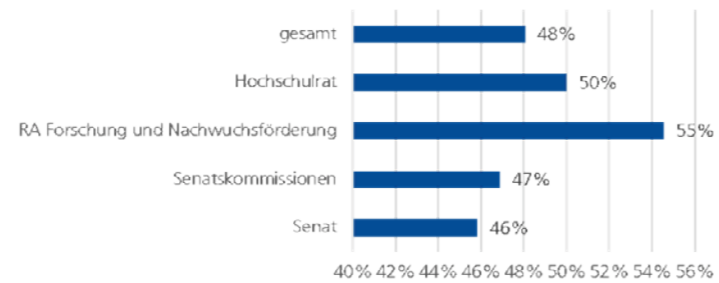


Abbildung 17: Frauenanteil an Hochschulgremien 2023 in %

Die Hochschulgremien sind mit einem Frauenanteil von 48 % in 2023 insgesamt nicht ganz paritätisch besetzt. Dies liegt daran, dass in 2023 der Senat und seine Kommissionen mit 46 % und 47 % unter der Parität lagen.

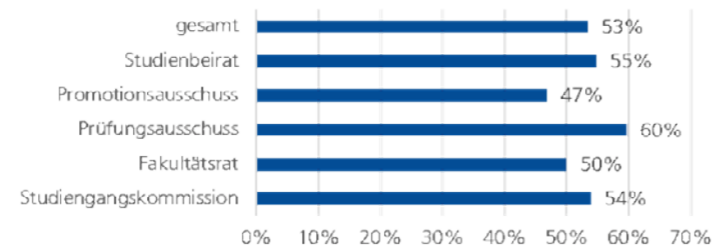


Abbildung 18: Frauenanteil an Fakultätsgremien 2023 in %

Der Frauenanteil an den Fakultätsgremien beträgt in 2023 insgesamt 53 %. Die Studienbeiräte, Studiengangskommissionen und Prüfungsausschüsse liegen jeweils über der Parität, die Promotionsausschüsse leicht unter der Parität.

Bei den Fakultätsgremien ist zu vermerken, dass nicht jede Fakultät die Parität einhalten konnte, insbesondere jene mit wenigen Professorinnen nicht.

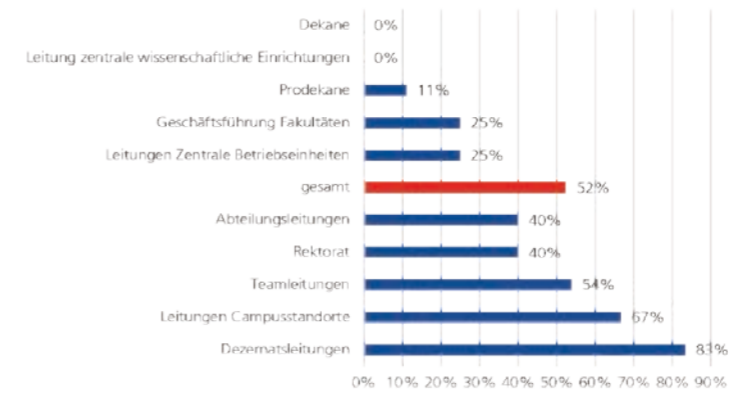


Abbildung 19: Frauenanteil an Leitungs- und Führungspositionen 2023 in %

Insgesamt betrachtet sind Leitungs- und Führungspositionen an der Fern-Universität annähernd paritätisch besetzt, mit einem Frauenanteil von 52 % in 2023. Es fällt jedoch in der Einzelbetrachtung auf, dass Frauen zwar in der Hochschulleitung und den Dezernatsleitungen (nicht aber den Stellvertretungen) gut vertreten sind, in den Fakultätsleitungen jedoch weniger vertreten sind. Außerdem besetzt keine Frau ein Prorektorat.



Philippe TURPIN_Photonstop_GettyImages

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Stärkung der institutionellen Gleichstellungsarbeit	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte werden an der Fern-Universität nicht für ihr Amt freigestellt und erhalten keine Kompensation seitens der Fakultäten. Um sie für ihre Aufgabe zu entlasten, welche oft parallel zur wissenschaftlichen Qualifikation stattfindet, gibt es eine Entlastung für Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte in Form von 10 WHK-Wochenstunden/Jahr.	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat	65.000 EUR/Jahr
Stärkung der institutionellen Gleichstellungsarbeit	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte werden an der Fern-Universität nicht für ihr Amt freigestellt und erhalten keine Kompensation seitens der Fakultäten. Um sie für ihre Aufgabe zu entlasten, welche oft parallel zur wissenschaftlichen Qualifikation stattfindet, wird eruiert, wie eine Lehrverpflichtungsreduktion als Alternative zur Entlastung Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte ermöglicht werden kann.	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat	Kostenneutral, sich eventuell ergebende budgetrelevante Maßnahmen werden aus der Reserve gedeckt.
Sensibilisierung und Information der Hochschulöffentlichkeit zu Gleichstellungsthemen. Stärkung der institutionellen Gleichstellungsarbeit	Vielfältige Themen und Herausforderung der universitären Gleichstellungsarbeit sollen der Hochschulöffentlichkeit durch Veranstaltungen zu institutioneller Gleichstellungsarbeit nähergebracht werden. Gleichzeitig sollen Veranstaltungen zu institutioneller Gleichstellungsarbeit Gleichstellungs-interessierte informieren und einen Platz für Austausch schaffen. Die Maßnahme stellt sicher, dass bereits etablierte Formate aber auch neue Formate auch weiterhin fortgeführt werden können und mit einem Budget ausgestattet sind.	Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle	2600 EUR/Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Austausch und Partizipation zu Gleichstellung ausbauen	Vielfältige Themen und Herausforderung der universitären Gleichstellungsarbeit sollen der Hochschulöffentlichkeit durch ein Black Board/digitale Austauschplattform zu Gleichstellungsthemen zur Verfügung gestellt werden. Dies soll einen Informations- und Ideenaustausch zu Gleichstellung als Querschnittsaufgabe voranbringen.	Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle	kostenneutral
Qualitätssicherndes Datenmonitoring umsetzen	Das Gleichstellungsorientierte Monitoring wird fortgeführt und weiterentwickelt. Es werden fortlaufend geschlechtsdifferenzierende Daten im Rahmen der Statistik und des Berichtswesens sowie differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation (in allen Bereichen, auf allen Ebenen der Hochschule und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn) erhoben und veröffentlicht. Das „geschlechtsdifferenzierendes“ Kerndatenset wird weiterentwickelt und regelmäßig in Veröffentlichungen und einer Datenbereitstellung in Share Point darüber berichtet.	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat	kostenneutral
Evidenzbasierte qualitätssichernde und bedarfsgerechte Gleichstellungsarbeit umsetzen	Ende 2024 wurde eine Vollerhebung zu Diskriminierungserfahrungen an der FernUniversität durchgeführt. Es erfolgt eine Auswertung der Erhebung nach Gleichstellungsaspekten um bedarfsgerechte Angebote machen zu können und evidenzbasiert auf geschlechtsbasierte Diskriminierungserfahrungen reagieren zu können.	Referat Chancengerechtigkeit	kostenneutral

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Frauen in Leitungs- und Führungspositionen und in den Gremienstärken	Obwohl insgesamt Leitungs- und Führungspositionen sowie Gremien einen ausgeglichenen Geschlechteranteil aufweisen, sind Frauen bei näherer Betrachtung in einigen Bereichen unterrepräsentiert. Durch die geringe Gesamtanzahl sind auch große Schwankungen zu erwarten. Um mehr Frauen zu für Führungspositionen zu qualifizieren und ihre Anzahl zu stabilisieren sowie in der Gremienarbeit zu stärken, sollen Empowerment-Workshops für Frauen in Leitungs- und Führungspositionen und in Gremienpositionen angeboten werden.	OE/PE	Kostenneutral, bei Bedarf aus möglicher Reserve gedeckt.
Gewinnung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen / Information und Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit	In einigen Studiengängen und Fakultäten sind Studentinnen unterrepräsentiert. Ebenso sind in einigen Fakultäten und Bereichen der Hochschule weibliche Mitarbeitende seltener vertreten. Die FernUniversität wird für die Gewinnung von Studentinnen und weiblichem Personal eine zielgruppenspezifische Ansprache umsetzen. Außerdem sollen Studierende und Beschäftigte durch passgenaue Veranstaltungsangebote besser über Gleichstellungsthemen informiert und dazu sensibilisiert werden. Daher wird durch gender- und diversitätssensibles Marketing weiterhin mit einer sensiblen Bild- und Schriftsprache sowie durch ansprechende und zielgerichtete Informationen Frauen und intersektional weitere diverse Gruppen angesprochen und die Aktivitäten in dem Bereich ausgebaut. Die Stabsstelle Marketing und Veranstaltungsmanagement kooperiert mit ihrer Expertise und Organisationkompetenz bei Veranstaltungen mit Gleichstellungsbezug.	Stabsstelle Marketing und Veranstaltungsmanagement, Referat Chancengerechtigkeit	kostenneutral

Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung	Budget
Familienfreundliche Personalentwicklung ermöglichen	Die Arbeitsbedingungen sollen familienfreundlich gestaltet sein. Daher werden einheitliche Empfehlungen für Familienfreundliche Arbeits- und Gremienzeiten sowie digitale Teilnahmemöglichkeiten erstellt und diese transparent kommuniziert.	FamilienService	kostenneutral
Stärkung der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit	Aktuell verfügen alle Fakultäten über dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Aufgrund der großen Personalstärke der gesamten Hochschule ist es empfehlenswert, zur Gewährleistung der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an weiteren zentralen Bereichen einzurichten. Daher soll bis spätestens 2027 geprüft werden, ob und wie diese Absicht rechtssicher umgesetzt werden kann.	Dez. 2	kostenneutral
Projekte zur Stärkung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Hochschule ermöglichen	Hochschulangehörige werden mit einer Informationskampagne fortlaufend darauf hingewiesen, dass eine Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf Gleichstellungsbezogene Projekte zur Stärkung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Hochschule möglich ist.	Referat Chancengerechtigkeit	35.000 EUR/Jahr (Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte)

Zusammenfassende tabellarische Übersicht der Ziele und Maßnahmen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung
Studium und Lehre	Honorierung von Genderinhalten in der Lehre	Preis für herausragende Abschluss- und Qualifikationsarbeiten mit Gender-Bezug	Referat Chancengerechtigkeit
	Honorierung von Genderinhalten in der Lehre	Lehrpreis für herausragende Lehrveranstaltungen mit Genderbezug	Referat Chancengerechtigkeit
	Stärkung, Sensibilisierung und zielgruppenspezifische Ansprache von Studentinnen	Außercurriculare Veranstaltungen mit Bezug zu Gender oder Gleichstellung	Referat Chancengerechtigkeit
	Unterstützung von Studentinnen mit besonderer Belastung	Peer-Mentoring für Studierende mit Care-Verpflichtungen sowie ein Peer-Mentoring Studentinnen in MINT-Fächern.	Konzept: Referat Chancengerechtigkeit. Umsetzung: noch unklar
	Unterstützung von Studentinnen mit besonderer Belastung	Einheitliche Regelungen und Transparenz bei Nachteilsausgleichen im Mutterschutz und familienfreundliche Regelungen bei Prüfungs- und Präsenzveranstaltungen	Studierendenberatung, FamilienService, Fakultäten, Campusstandorte
	Unterstützung von Studentinnen mit besonderer Belastung	Sichtbarkeit von Beratungsangeboten für Studentinnen	Studierendenberatung, FamilienService, Campusstandorte, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
	Projekte zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe Studentinnen ermöglichen	Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf	Referat Chancengerechtigkeit
	Personal	Steigerung des Frauenanteils von Professorinnen	Monitoring der Berufungsquoten
Steigerung des Frauenanteils von Professorinnen		Projekt zur proaktiven Rekrutierung von Professorinnen und Monitoring dessen	Projekt Gleichstellungsstelle
Steigerung des Frauenanteils von Professorinnen		Leitfaden zu gendersensiblen Berufungsverfahren	Gleichstellungsstelle, Dez. 3.5
Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe Professorinnen ermöglichen		Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf	Referat Chancengerechtigkeit

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung
	Stärkung des weiblichen akademischen Mittelbaus	Veranstaltungen für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen	Referat Forschung und Graduiertenservice
	Stärkung des weiblichen akademischen Mittelbaus	Digitale Räume für gegenseitigen Support und Solidarisierung von Wissenschaftlerinnen	Referat Chancengerechtigkeit
	Unterstützung/Haltung des weiblichen akademischen Mittelbaus	Bedarfe für Unterstützungsstrukturen und Rahmenbedingungen	Prorektorat, Referat Forschung und Graduiertenservice
	Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe weibliche wissenschaftliche Beschäftigte ermöglichen	Beantragung von Projekt- und Fördermitteln	Referat Chancengerechtigkeit
	Stärkung, Partizipation und Sensibilisierung des nichtwissenschaftlichen Personals	Niedrigschwellige Veranstaltungsangebote	PE, Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle
	Stärkung weiblicher nichtwissenschaftlicher Beschäftigter	(Digitale) Räume für gegenseitigen Support und Solidarisierung von weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten	Referat Chancengerechtigkeit
	Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe weibliche nichtwissenschaftliche Beschäftigte ermöglichen	Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf	Referat Chancengerechtigkeit
	Fortbildung und Sensibilisierung des gesamten Personals	Fortbildungen zu GS-Themen	OE/PE
	Karriereentwicklung des weiblichen Personals geschlechtergerecht gestalten	Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereplanung nicht für Führungspersonal	ZHV, Referat Chancengerechtigkeit
	Geschlechtergerechte Rekrutierung von Personal	Monitoring des allgemeinen Rekrutierungs- und Einstellungsverfahrens	Referat Chancengerechtigkeit
Forschung und (akad.) Karriereentwicklung	Genderforschung stärken und erhöhen	Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf	Referat Chancengerechtigkeit
		Forschungsförderung für Genderforschungsprojekte	Referat Forschung und Graduiertenservice

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung
	Genderforschung stärken und erhöhen	Forschungspreis für herausragend Genderforschung	Referat Chancengerechtigkeit
	Mehr Sichtbarkeit für Forschung von Wissenschaftlerinnen schaffen	Sichtbarmachung der Forschung von Frauen	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
	Mehr abgeschlossene Promotionen von Frauen	Systematische Erfassung struktureller Barrieren/Ausstieggründe von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase nach Geschlecht	Referat Forschung und Graduiertenservice, Referat Chancengerechtigkeit / Prorektor
	Mehr abgeschlossene Promotionen von Frauen	Monitoring zur Länge der Promotion und Laufzeit der Verträge bzw. Promotionsart	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat
	Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase	Im Onboarding-Prozess von Professor*innen wird auf den von der Gleichstellungsstelle entwickelte Kodex gute Arbeit hingewiesen	OE/PE
	Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase	Veranstaltungen für die Zielgruppe weiblicher Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase	Referat Forschung und Graduiertenservice, Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle
	Stärkung/Unterstützung von weiblichen PostDocs	Sachkostenbudgets für weibliche PostDocs	Referat Forschung und Graduiertenservice
	Projekte/Einzelförderungen zur Stärkung/Unterstützung der Zielgruppe Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase ermöglichen	Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf	Referat Chancengerechtigkeit
Institutionalisierung	Stärkung der institutionellen Gleichstellungsarbeit	Entlastung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat
	Stärkung der institutionellen Gleichstellungsarbeit	Lehrverpflichtungsreduktion als Alternative zur Entlastung FakGB	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat
	Sensibilisierung und Information der Hochschulöffentlichkeit zu Gleichstellungsthemen. Stärkung der institutionellen Gleichstellungsarbeit	Veranstaltungen zu institutioneller Gleichstellungsarbeit	Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle
	Austausch und Partizipation zu Gleichstellung ausbauen	Black Board/digitale Austauschplattform zu Gleichstellungsthemen	Referat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungsstelle

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Umsetzung / Verantwortung
	Qualitätssicherndes Datenmonitoring umsetzen	Gleichstellungsorientierte Monitoring	Referat Chancengerechtigkeit / Rektorat
	Evidenzbasierte qualitätssichernde und bedarfsgerechte Gleichstellungsarbeit umsetzen	Auswertung der Erhebung nach Gleichstellungsaspekten	Referat Chancengerechtigkeit
	Frauen in Leitungs- und Führungspositionen und in den Gremien stärken	Empowerment-Workshops	OE/PE
	Gewinnung von Studentinnen und weiblichem Personal	Gender- und diversitätssensibles Marketingkonzept	Marketing
	Familienfreundliche Personalentwicklung ermöglichen	Empfehlungen für Familienfreundliche Arbeits- und Gremienzeiten sowie digitale Teilnahmemöglichkeiten	FamilienService
	Stärkung der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an weiteren zentralen Bereichen	Dez. 2
	Projekte zur Stärkung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Hochschule ermöglichen	Beantragung von Mitteln aus dem Förder- und Projekttopf	Referat Chancengerechtigkeit

Finanzielle Ausstattung

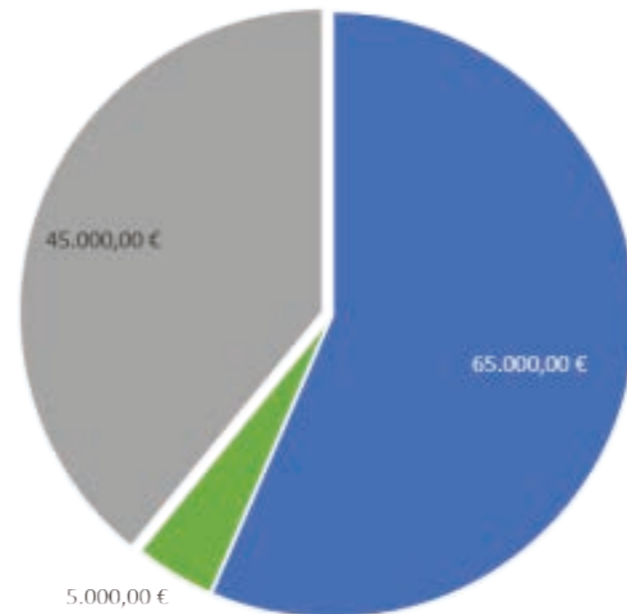
Für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes wird ein auskömmliches Budget zur Verfügung gestellt. Jährlich stehen für mindestens die ersten zwei Jahre 350.000 EUR zur Verfügung, mit einer Option zwischen 230.000 EUR und 350.000 EUR für die letzten zwei Jahre der Laufzeit, für die gesamte Laufzeit von vier Jahren also höchstens insgesamt 1.400.000 EUR. Dieses Budget wird nicht einzelnen Maßnahmen zugeordnet, sondern ist gleichmäßig Fonds zugeteilt, welche eine flexiblere Mittelnutzung gewähren. Den Fonds sind dennoch bereits einige Maßnahmen zugeordnet, ein Teil davon bleibt jedoch zur freien Verfügung. Mitglieder und Bereiche der Hochschule haben die Möglichkeit, Nutzung der Fonds für eigene Gleichstellungsmaßnahmen zu beantragen.

Tabellarische Übersicht des Budgets und der Fonds mit budgetierten Maßnahmen

Fonds	Budget	Ungefähre Kalkulation/Jahr	
Fonds zum Ausgleich für besondere Belastungen	115.000,00 €	Entlastung Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	65.000,00 €
		Peer-Mentoring für Studierende mit Careverpflichtungen und Peer-Mentoring für Studentinnen in MINT-Fächern	5.000,00 €
		Förder- und Projekttopf zum Ausgleich besonderer Belastungen	45.000,00 €
Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte	115.000,00 €	Preis für herausragende Abschluss- und Qualifikationsarbeiten mit Gender-Bezug	2.000,00 €
		Lehrpreis für herausragende Lehrveranstaltungen mit Genderbezug	3.000,00 €
		Veranstaltungen zu Gleichstellung und Gender sowie spezifischer Zielgruppenansprache und -unterstützung	13.000,00 €
		Förder- und Projekttopf Gleichstellungsbezogene Projekte	70.000,00 €
		Reserve für flexible Bedarfe	27.000,00 €
Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung	120.000,00 €	Forschungsförderung Genderprojekte	55.000,00 €
		Sachkostenbudget PostDocs	30.000,00 €
		Forschungspreis für herausragende Genderforschung	8.000,00 €
		Förder- und Projekttopf Forschung und akademische Karriereentwicklung	27.000,00 €
Budget/Jahr	350.000 EUR		350.000,00 €
Gesamtbudget	1.400.000 EUR		

Grafische Übersicht des Budgets und Beschreibung der Fonds

Fonds zum Ausgleich für besondere Belastung



- Entlastung Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- Peer-Mentoring für Studierende mit Careverpflichtungen und Peer-Mentoring Studentinnen in MINT-Fächern
- Förder- und Projekttopf zum Ausgleich besonderer Belastungen

Abbildung 20: Fonds zum Ausgleich für besondere Belastung

Der Fonds zum Ausgleich für besondere Belastungen umfasst insgesamt 115.000 EUR/Jahr. Er dient dazu, gleichstellungsrelevante besondere Belastungen für Frauen aller Mitgliedergruppen auszugleichen, welchen sie in ihrem Studium oder ihrer Karriereentwicklung begegnen. Als in vielen Bereichen unterrepräsentierte Gruppe sind Frauen besonderen Belastungen ausgesetzt. Mit einem Professorinnenanteil von gerade einmal 30 % sehen sich Professorinnen einer höheren Belastung durch Gremienarbeit ausgesetzt. Dies gilt auch für Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau in Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil. Dies belastet auch das Vorankommen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase von Frauen, in welcher Frauen bei Promotionen und Habilitationen stark unterrepräsentiert sind. Nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie hier auch zu einem Publication Gap bei Frauen geführt. Aber auch darüber hinaus sind Frauen häufiger durch Sorgereverpflichtungen in allen Bereichen stärker belastet. Damit ist der Fonds für alle Handlungsfelder relevant und bietet die Möglichkeit, Entlastungsmittel bereitzustellen. Der Fonds umfasst bereits vorbudgetierte Maßnahmen, welche jährlich auf ihre Wirkung hin bewertet werden und bei Bedarf durch neue Maßnahmen ergänzt oder abgelöst werden können. Zum einen ist dies die Maßnahme „Entlastung Fakultätsgleichstellungsbeauftragte“ (65.000 EUR) sowie zwei Programmlinien des „Peer-Mentoring“: für Studierende

mit Careverpflichtung und MINT-Studentinnen (5.000 EUR). Die Maßnahmen werden vom Referat Chancengerechtigkeit koordiniert.

Außerdem umfasst der Fonds einen Förder- und Projekttopf zum Ausgleich für besondere Belastung (45.000 EUR). Antragsberechtigt für diese Mittel sind alle Bereiche oder Mitglieder der Hochschule, welche eine Förderung im Sinne des Ausgleichs besonderer Belastungen mit Gleichstellungszusammenhang benötigen. Eine Beantragung ist fortlaufend möglich. Bis zu einem Volumen von 6.000 EUR entscheidet das Referat Chancengerechtigkeit über die Anträge. Bis zu einem Betrag von 10.000 EUR entscheidet das Referat Chancengerechtigkeit im Einvernehmen mit dem zuständigen Rektoratsmitglied über die Anträge. Ab 10.000 EUR entscheidet die Gleichstellungskommission. Das Referat Chancengerechtigkeit erstellt Vergabekriterien und koordiniert die Anträge. Der geförderte Bereich bzw. die geförderte Person berichtet über die Nutzung der Förderung. Das Referat Chancengerechtigkeit berichtet über die insgesamt Mittelnutzung des Fonds an die Gleichstellungskommission und an das Rektorat.

Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte



- Preis für herausragende Abschluss- und Qualifikationsarbeiten mit Gender Bezug
- Lehrpreis für herausragende Lehrveranstaltungen mit Genderbezug
- Förder- und Projekttopf Gleichstellungsbezogene Projekte
- Veranstaltungen zu Gleichstellung und Gender sowie spezifischer Zielgruppenansprache und -unterstützung
- Reserve für flexible Bedarfe

Abbildung 21: Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte

Der Fonds gleichstellungsbezogene Projekte umfasst insgesamt 115.000 EUR/Jahr. Er dient dazu, Mittel für gleichstellungsbezogene Projekte für alle Bereiche der Hochschule zur Verfügung stellen zu können, um so im Sinne des Gender Mainstreamings Gleichstellung als Querschnittsaufgabe mit Fördermitteln unterstützen zu können. Oft sind für Gleichstellungsprojekte keine zusätzlichen Mittel seitens der Hochschule oder Bereichen der Hochschule vorhanden. Ziel ist es, allen Bereichen der Hochschule projektbezogene Mittel

zur Verfügung stellen zu können, welche der Verbesserung der Geschlechtergleichstellung oder der Förderung von Gender in Forschung und Lehre dienen. Dies kann insbesondere für die Umsetzung von Maßnahmen in den Chancengerechtigkeitsplänen (Gleichstellungsplänen) der Fakultäten und zentralen Bereiche sein, aber auch darüber hinaus. Damit bezieht sich der Fonds auf die Verbesserung und Zielerreichung aller Handlungsfelder des Gleichstellungskonzeptes. Der Fonds umfasst bereits vorbudgetierte Maßnahmen, welche jährlich auf ihre Wirkung hin bewertet werden und bei Bedarf durch neue Maßnahmen ergänzt oder abgelöst werden können. Zum einen ist dies ein Lehrpreis für herausragende Lehrveranstaltungen mit Genderbezug (3.000 EUR) sowie ein Preis für herausragende Abschluss- und Qualifikationsarbeiten mit Genderbezug, jeweils B.A., M.A. und Dissertation (insgesamt 2.000 EUR). Für Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Gender stehen 8.000 EUR zur Verfügung. 13.000 EUR sind für Veranstaltungen zu Gleichstellung und Gender sowie Zielgruppenansprache und -unterstützung vorgesehen. Die Maßnahmen werden vom Referat Chancengerechtigkeit koordiniert.

Zusätzlich wird ein Betrag von 27.000 EUR als bedarfsgerechte flexible Reserve vorbehalten. Die Reserve dient dazu, flexible Mittel für Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität zu ermöglichen. Gleichstellungsrelevante Bedarfe ergeben sich teils spontan während der Laufzeit von Konzepten und Fördermaßnahmen. Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteurinnen sowie mit Gleichstellungsarbeit betrauten Bereiche haben durch diese Reserve die Möglichkeit, schnell und aktiv auch unterjährig auf Bedarfe reagieren zu können. Damit ist auch die Umsetzung von zunächst als kostenneutral geplanten Maßnahmen gewährleistet, sollten sich im Laufe der Umsetzung Kostenbedarfe ergeben. Die Reserve wird vom Referat Chancengerechtigkeit verwaltet. Darüber hinaus stehen 70.000 EUR für Gleichstellungsprojekte der Hochschulmitglieder in einem Förder- und Projekttopf zur Verfügung. Antragsberechtigt für die Mittel sind alle Bereiche oder Mitglieder der Hochschule, welche ein Projekt mit Gleichstellungsbezug durchführen wollen. Insbesondere ist eine Nutzung im Rahmen der Chancengerechtigkeitspläne der Fakultäten und zentralen Bereiche denkbar. Das Referat Chancengerechtigkeit erstellt Vergabekriterien und koordiniert die Anträge und reicht sie zu festgelegten

Stichtagen zur Entscheidung an die Gleichstellungskommission weiter. Der geförderte Bereich bzw. die geförderte Person berichtet über die Nutzung der Förderung. Das Referat Chancengerechtigkeit berichtet über die insgesamt Mittelnutzung des Fonds an die Gleichstellungskommission und an das Rektorat.

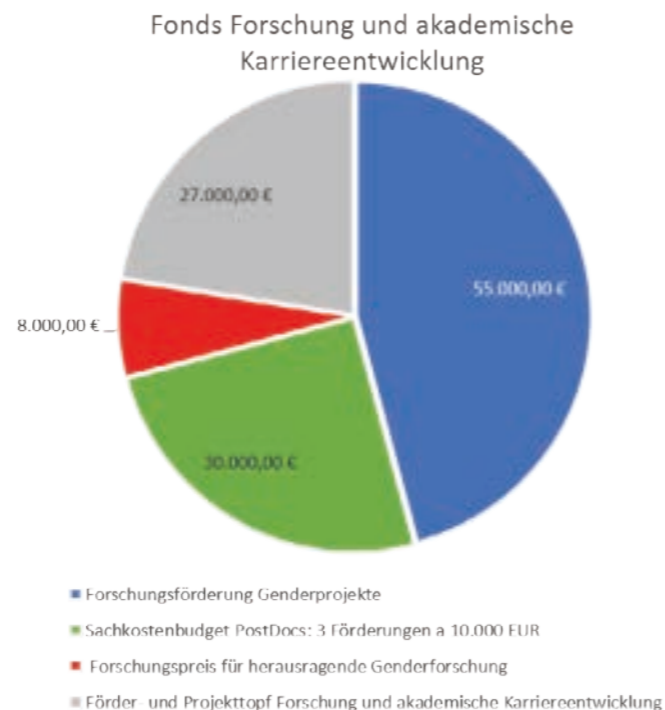


Abbildung 22: Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung

Der Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung umfasst insgesamt 120.000 EUR/Jahr. Er dient dazu, die akademische Karriereentwicklung von Frauen zu unterstützen sowie Genderinhalte in der Forschung zu fördern. Genderforschung ist an der FernUniversität nicht institutionalisiert; aktuell verfügt die Hochschule über keine Professur mit Gender-Denomination. Genderinhalte sind jedoch ein wichtiges Exzellenzkriterium für gute Forschung und Lehre, wie auch von der DFG vermerkt. Ein Teil des Fonds verfolgt das Ziel, Mittel für genderbezogene Forschung bereitzustellen und Genderforschung zu honorieren. Mit einem Anteil von insgesamt 29 Prozent sind Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen unterrepräsentiert, ebenso bei den Habilitationen. Auch benötigen sie im Schnitt länger bis zum Abschluss ihrer Promotion als im Bundesdurchschnitt. Ein weiteres Ziel des Fonds ist es daher, wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase finanziell und ideell zu stärken. Der Fonds umfasst bereits vorbudgetierte Maßnahmen, welche jährlich auf ihre Wirkung hin bewertet werden und bei Bedarf durch neue Maßnahmen ergänzt oder abgelöst werden können. Zum einen ist dies eine Forschungsförderung für Genderprojekte mit 55.000 EUR. Die Maßnahme Sachkostenbudget für weibliche PostDocs umfasst ein Gesamtvolumen von 30.000 EUR. Ein Forschungspreis Genderforschung wird mit 8.000 EUR ausgestattet.

Außerdem umfasst der Fonds einen Förder- und Projekttopf Forschung und akademische Karriereentwicklung über 27.000 EUR. Antragsberechtigt für diese Mittel sind alle Bereiche oder Mitglieder der Hochschule, welche eine Förderung im Zusammenhang mit akademischer Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen oder Forschung zu Gender- und Queerthemen benötigen. Eine Beantragung ist fortlaufend möglich. Bis zu einem Volumen von 6.000 EUR entscheidet das Referat Chancengerechtigkeit über die Anträge. Bis zu einem Betrag von 10.000 EUR entscheidet das Referat Chancengerechtigkeit im Einvernehmen mit dem zuständigen Rektoratsmitglied über die Anträge. Ab 10.000 EUR entscheidet die Gleichstellungskommission. Das Referat Chancengerechtigkeit erstellt Vergabekriterien und koordiniert die Anträge. Der geförderte Bereich bzw. die geförderte Person berichtet über die Nutzung der Förderung. Das Referat Chancengerechtigkeit berichtet über die insgesamt Mittelnutzung des Fonds an die Gleichstellungskommission und an das Rektorat.





Regelungen zum Gleichstellungskonzept

Geltungsdauer

Das Gleichstellungskonzept hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Umsetzung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts obliegt dem Rektorat. Dieses wird inhaltlich von der Gleichstellungskommission beraten. Die Koordination Gleichstellung im Referat Chancengerechtigkeit koordiniert, begleitet und überprüft die Umsetzung der konkreten Maßnahmen in den Bereichen. Die Konkretisierung von Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Verfahrensweisen wird von der Koordination Gleichstellung und den jeweiligen Bereichen je nach Maßnahme gemeinsam abgestimmt und in einem Umsetzungsplan festgehalten. Die Umsetzungsverantwortlichen werden in ihrem Arbeitsprozess unterstützt und begleitet. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät das Rektorat und das Referat Chancengerechtigkeit bei der Umsetzung.

Finanzielle Ausstattung

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird durch eine ausreichende finanzielle Ausstattung ermöglicht. Dazu sind bei Maßnahmen und Entwicklungsfeldern, bei denen das bereits möglich ist, konkrete Budgets genannt, die als zusätzliche finanzielle Ausstattung den Verantwortlichen zweckgebunden zur Verfügung stehen. Das Budget des Gleichstellungskonzepts wird im Rahmen der Koordinationsfunktion durch die Koordination Gleichstellung aufgestellt sowie dessen Verwendung auf inhaltliche und sachliche Richtigkeit geprüft.

Kommunikation

Das Gleichstellungskonzept wird von der Hochschulleitung, allen Zielgruppen sowie Beschäftigten an der FernUniversität bekannt gemacht. Die Stabsstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit begleitet die Kommunikation des Gleichstellungskonzepts – auch in Bezug auf eine adäquate Präsenz auf den Internetseiten der FernUniversität – konzeptionell und operativ.

Berichtspflicht

Die Koordination Gleichstellung berichtet auf Grundlage der Evaluation regelmäßig zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts in der Gleichstellungskommission und an die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungskommission berät und legt die Berichte – gegebenenfalls mit Hinweisen auf Handlungsbedarfe – dem Rektorat und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten vor. Der abschließende Bericht des Rektorats zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts 2025-2028 auf Grundlage der Evaluations- und Befragungsergebnisse wird zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts im Senat und Hochschulrat vorgestellt.

Evaluation und Qualitätssicherung

Die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts werden fortlaufend evaluiert. Jährlich werden zum Stand der Umsetzung sowie Anpassung von Maßnahmen berichtet. Konzeption und Durchführung der Evaluation erfolgt durch die Koordination Gleichstellung. Ein entsprechendes Evaluationskonzept wird innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts gemeinsam mit dem Umsetzungsplan von der Gleichstellungskommission beraten und vom Rektorat mit Einvernehmen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten beschlossen.

Fortschreibung

Das Gleichstellungskonzept wird unter Berücksichtigung der erzielten Gleichstellungserfolge, der Evaluationsergebnisse sowie der Ergebnisse der hochschulweiten Befragung fortgeschrieben. Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts wird zu dessen Qualitätsweiterentwicklung genutzt.

FernUniversität in Hagen

Referat Chancengerechtigkeit
Gleichstellung
Universitätsstraße 27
58097 Hagen

www.fernuni-hagen.de

Fotos:
Veit Mette,
gettyimages.de



Rektor der
FernUniversität in
Hagen